

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS DOCENTES DE LA E.P. DE ESTOMATOLOGÍA DE  
LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES,  
ABANCAY-2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA: LUIS ENRIQUE CARRION HERRERA**

**ASESORA: MG. ELIZABETH URRUTIA HUAMAN**

**HUÁNUCO- PERÚ**  
**2021**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Uriel (Q.E.P.D) y Lastenia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más. A mis hermanos Uriel y Richard por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

## **AGRADECIMIENTO**

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes. A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas, otras locas. Gracias por todo. A mis hermanos por llenarme de alegría día tras día, por todos los consejos y apoyo brindados. A mis amigos con todos los que compartí dentro y fuera de las aulas. Aquellos amigos que se convierten en amigos de vida, gracias por todo su apoyo.

## RESUMEN

**Objetivo:** Evaluar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes, ABANCAY-2019. **Metodología:** La población muestral estuvo constituida de 60 docentes, fue un estudio de nivel explicativo, de tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico. Las técnicas que se utilizó fueron la encuesta e instrumento el cuestionario, que fue validado por juicio de expertos, con un valor confiable de 0,895 y 0,805 de Alfa de Cronbach. **Resultados:** El 31.7% que obtuvo un nivel alto las habilidades gerenciales evidencia un nivel alto en su desempeño laboral; también el 36.7% que obtuvo un nivel medio evidencia un nivel medio en su desempeño laboral; sin embargo, el 5.0% que obtuvo un nivel bajo en las habilidades gerenciales, evidencia un bajo nivel de desempeño laboral. El Chi2 calculado es 29.006 para cuatro grado de libertad (7.8147), el p valor es 0.000. **Conclusión:** Las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes.

**Palabras claves:** Habilidades gerenciales, desempeño laboral, docente.

## ABSTRACT

Objective: To evaluate the influence of managerial skills on the work performance of teachers of the Professional School of Stomatology of the Universidad Tecnológica de los Andes, ABANCAY-2019. Methodology: The sample population consisted of 60 teachers, it was an explanatory, prospective, observational, cross-sectional and analytical study. The techniques used were the survey and the questionnaire instrument, which was validated by expert judgment, with a reliable value of 0.895 and 0.805 for Cronbach's Alpha. Results: The 31.7% who obtained a high level of managerial skills show a high level in their work performance; Also, the 36.7% who obtained a medium level evidence a medium level in their job performance; however, the 5.0% who obtained a low level in managerial skills, evidence a low level of job performance. The calculated Chi2 is 29.006 for four degrees of freedom (7.8147), the p value is 0.000. Conclusion: Management skills influence the job performance of teachers at the Professional School of Stomatology of the Universidad Tecnológica de los Andes.

**Keywords:** Management skills, job performance, teacher.

## ÍNDICE

### Tabla de contenido

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	viii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ....	10
1.1.    Fundamentación del problema .....	10
1.2.    Justificación e importancia de la investigación .....	11
1.3.    Viabilidad de la investigación .....	12
1.4.    Formulación del problema.....	12
1.4.1.    Problema general .....	12
1.4.2.    Problemas específicos.....	12
1.5.    Formulación de los objetivos .....	13
1.5.1.    Objetivo General.....	13
1.5.2.    Objetivos específicos .....	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....	14
2.1.    Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1.    Antecedentes Internacionales .....	17
2.1.2.    Antecedentes Nacionales .....	18
2.1.3.    Antecedentes Locales .....	22
2.2.    Bases teóricas .....	22
2.3.    Bases conceptuales .....	25
CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	30
3.1.    Formulación de las hipótesis .....	14
3.1.1.    Hipótesis General.....	14
3.1.2.    Hipótesis específicas.....	14
3.2.    Operacionalización de variables.....	15
3.3.    Definición de términos operacionales .....	16
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.....	30
4.1.    Ámbito de estudio .....	30
4.2.    Tipo y Nivel de investigación .....	30
4.3.    Población y Muestra.....	31
4.3.1.    Descripción de la población.....	31

4.3.2.	Muestra y método de muestreo .....	31
4.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión.....	31
4.4.	Diseño de investigación.....	32
4.5.	Técnicas e instrumentos .....	32
4.5.1.	Técnica.....	32
4.5.2.	Instrumentos.....	32
4.5.2.1.	Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	33
4.5.2.2.	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos .....	34
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	34
4.7.	Aspectos éticos .....	34
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		35
5.1.	Análisis descriptivo .....	35
5.2.	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	44
5.3.	Discusión de resultados .....	52
5.4.	Aporte científico de la investigación.....	54
CONCLUSIONES .....		55
SUGERENCIAS .....		56
REFERENCIAS.....		57
ANEXOS .....		62
Anexo 01: Matriz de consistencia.....		63
Anexo 02: Consentimiento informado.....		65
Anexo 03: Instrumentos .....		66
Anexo 04: Validación de los instrumentos por expertos .....		71
NOTA BIOGRÁFICA .....		77

## INTRODUCCIÓN

Las habilidades gerenciales permiten la identificación de sus recursos y oportunidades de mejora para obtener un desarrollo profesional de gestión; motivo por el cual, se ha desarrollado el presente estudio desde el enfoque de Gestión Directiva o Gerencial, y el desarrollo de la profesionalidad desde la propuesta del marco del buen desempeño laboral del docente. Puesto que en estudios en el 2017 identificaron que las habilidades interpersonales de los directivos tienen correlación significativa con la identidad y responsabilidad profesional de los docentes (1).

Como sabemos el aprendizaje en los educandos está relacionado con las estrategias y las habilidades que los docentes aplican dentro del aula de clase; es por ello, desde el punto de vista estratégico muy poco se plantean habilidades gerenciales, ya que las mismas se relacionan directamente con las actividades administrativas de las instituciones. De tal forma que, las habilidades gerenciales pueden ser consideradas como herramientas para fortalecer la enseñanza de los educandos, por lo que es preciso dominar una serie de habilidades cognitivas y organizativas que permitan impulsar no solo el aprendizaje significativo, sino también la calidad educativa y el desempeño exitoso de una gerencia (2).

En tal sentido, se presenta el desarrollo de la tesis en cinco capítulos según el esquema vigente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

En el primer capítulo tenemos los aspectos básicos del Problema de Investigación, que comprende la fundamentación del problema de investigación, justificación e importancia de la investigación, viabilidad de la investigación, formulación del problema de investigación y formulación de los objetivos.



Continuando veremos en el segundo capítulo Sistema de Hipótesis que compone la formulación de la hipótesis planteada en el estudio, la Operacionalización de las variables que fueron medidas y la definición de términos operacionales.

En el tercer capítulo Marco Teórico, se describen los antecedentes de la investigación, de los cuales, se presentan antecedentes internacionales, nacionales y locales; después se redacta las bases teóricas que sustentan y fundamentan las variables y también las bases conceptuales de las mismas.

El Marco Metodológico comprende el capítulo cuatro, donde se describe el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, población y muestra, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo cinco se presenta los resultados de la investigación con un análisis descriptivo e inferencial, la discusión de la contrastación de hipótesis planteada y el aporte científico. En el segmento final se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía consultada y el anexo.

# CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Fundamentación del problema

Hablar de habilidades es referirse al talento, la aptitud, la destreza para desarrollar alguna tarea, hablar de habilidades gerenciales es referirnos también a las habilidades humanas que tiene que manejar el gerente para interactuar y cooperar con los empleados a su cargo y toda su organización, es decir, es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige (3).

La capacidad de percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los mismos y como un todo si esto llevamos al campo de las ciencias de la salud, podemos afirmar que un gerente de un establecimiento de salud debe tener las capacidades de administración, gestión para cumplir las metas establecidas de acuerdo a cada indicador de salud.

Cuando una organización trabaja en equipo, el gerente de salud debe ser capaz de percibir a la organización como un todo, identificado las debilidades y fortalezas; esto dependerá del desarrollo humano de los trabajadores de la organización (4). Por ello el manejo de las habilidades gerenciales de forma eficiente y eficaz implica la destreza del conocimiento técnico, los métodos, las técnicas y los medios que permitirán la ejecución de tareas específicas conllevando a adquirir un conocimiento especializado (5); del cual los docentes universitarios son conocedores para instruir a sus estudiantes. Un profesional de la salud puede desempeñarse en el campo asistencial, docencia y admirativo.

El desempeño laboral de los docentes en una institución formadora de profesionales es la base fundamental para que puedan desarrollarse de forma adecuada en la sociedad y al tratarse de la salud de los usuarios hay una mayor responsabilidad. Dependerá de muchos factores administrativos y del clima laboral para que la Escuela Profesional de Estomatología pueda brindar un desempeño laboral adecuado y por consecuencia la satisfacción de los alumnos por la formación recibida (6).

Es por eso que esta investigación quiere conocer con datos exactos si existe una influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de desempeño laboral que han demostrado y/o evidenciado los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

## 1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo se justifica de manera teórica, práctica y metodológica.

- ✚ **Teórica:** los resultados fueron orientado a fortalecer la Teoría de las habilidades gerenciales asociados al nivel de desempeño laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología; estos resultados se sistematizan para ser incorporados como conocimiento y aporte a las ciencias de la salud en el área administrativa, de forma detallada y precisa, con datos reales, los resultados de esta investigación desarrollan si dicha influencia existe entre las variables y en qué porcentaje.
- ✚ **Práctica:** Existe la necesidad de identificar si las habilidades gerenciales, afectan el adecuado desempeño laboral, por lo mismo, se propone modificar y cambiar las habilidades gerenciales actuales que se desarrollan en la Escuela Profesional de Estomatología, para que los docentes puedan desempeñarse de forma adecuada y en consecuencia los alumnos puedan recibir la mejor formación académica.
- ✚ **Metodológica:** La investigación realizada incluye como variables; habilidades gerenciales y desempeño laboral, fueron medidos utilizando instrumentos y el estadístico  $\chi^2$ , estas fueron investigadas por la ciencia, siendo validados y confiables;

posteriormente dichos instrumentos podrán ser utilizados en otras investigaciones.

Por otro lado, conocer las habilidades de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología permitirá fortalecer las dimensiones con menos aceptación del estadístico para proponer capacitaciones, talleres seminarios y otros a los docentes con el fin de que puedan desarrollar más estas habilidades y transmitir a los estudiantes en ciencias de la salud.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

El estudio fue viable porque el investigador labora en el ámbito de estudio siendo un mecanismo de facilidad en la recolección de datos; así mismo, el desarrollo fue autofinanciado.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

- ¿Cómo influyen las habilidades gerenciales en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo influyen las *habilidades conceptuales* en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología?
- ¿Cómo influyen las *habilidades técnicas* en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología?
- ¿Cómo influyen las *habilidades humanas* en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología?

## **1.5. Formulación de los objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

- Evaluar la influencia de las habilidades gerenciales en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar la influencia de las *habilidades conceptuales* en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.
- Determinar la influencia de las *habilidades técnicas* en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.
- Determinar la influencia de las *habilidades humanas* en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1. Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1. Hipótesis General

- **Hi:** Las habilidades gerenciales influyen en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.
- **Ho:** Las habilidades gerenciales no influyen en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

#### 2.1.2. Hipótesis específicas

- **Hi<sub>1</sub>:** Las *habilidades conceptuales* influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.  
**Ho<sub>1</sub>:** Las *habilidades conceptuales* no influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.
- **Hi<sub>2</sub>:** Las *habilidades técnicas* influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.
- **Ho<sub>2</sub>:** Las *habilidades técnicas* no influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

- **H<sub>i3</sub>**: Las *habilidades humanas* influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.
- **H<sub>o3</sub>**: Las *habilidades humanas* no influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

## 2.2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Valor Final	Escala
<b>Variable independiente</b>				
<b>Habilidades gerenciales</b>	<i>Habilidades Conceptuales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Responsabilidad</li> <li>✚ Puntualidad</li> <li>✚ Productividad</li> <li>✚ Competitividad</li> <li>✚ Eficacia</li> <li>✚ Eficiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Baja (20-46)</li> <li>✚ Media (47-73)</li> <li>✚ Alta (74-100)</li> </ul>	Ordinal-Politómica
	<i>Habilidades técnicas</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Comunicación</li> <li>✚ Toma de decisiones</li> <li>✚ Trabajo en equipo</li> </ul>		
	<i>Habilidades humanas</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Motivación</li> <li>✚ Compromiso</li> <li>✚ Sentido de pertenencia</li> <li>✚ Sinergia</li> <li>✚ Reconocimiento</li> <li>✚ Empatía</li> </ul>		
<b>Variable dependiente</b>				
<b>Desempeño laboral</b>	Habilidades para aprender	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Disposición al Aprendizaje</li> <li>✚ Interés por mejorar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Adecuado (91-150)</li> <li>✚ Inadecuado (30-90)</li> </ul>	Ordinal Politómica
	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Labor Eficiente</li> <li>✚ Cumplimiento Laboral</li> </ul>		
	Actitud y dedicación al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Perseverancia</li> <li>✚ Compromiso</li> </ul>		
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Comunicación Efectiva</li> <li>✚ Trabajos en Equipo</li> </ul>		
	Cumplimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Responsabilidad</li> <li>✚ Dedicación</li> </ul>		
	Atención al cliente Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Solidaridad Laboral</li> <li>✚ Entusiasmo al realizar los trabajos</li> </ul>		

### 2.3. Definición de términos operacionales

- ✚ **Desempeño Laboral:** Es la evidencia de como trabajas en una determinada área.
- ✚ **Habilidades Humanas:** Son habilidades o destrezas que permiten motivar y fomentar la cooperación entusiasta de su personal.
- ✚ **Habilidades Técnicas:** Es el conjunto de conocimientos especializados para el desarrollo del trabajo.
- ✚ **Habilidades Conceptuales:** Son destrezas de inteligencia que permite representar a la organización y su futuro.



## **CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Antecedentes de la investigación**

#### **3.1.1. Antecedentes Internacionales**

Reyes; en su trabajo de investigación: "Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)" Quetzaltenango, en el año 2016. Concluyo que se establece que "existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, ya que estas permiten que los administradores de cada institución utilicen sus conocimientos, experiencias y sobre todo sus capacidades para organizar, dirigir y motivar al personal, encaminándolos así al logro de las metas establecidas y el mejoramiento de la productividad" (7).

Salazar; en su trabajo de investigación: "Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las Instituciones Estatales de Educación Superior", Ambato en el año 2018. Se finalizó afirmando que "se obtuvieron como resultados en aproximadamente el 75 a 80% de población estudiada nivel alto en competencias gerenciales y entre un 15% a 20% con rangos medios y bajos, con respecto al desempeño laboral se ubican aproximadamente un base al cálculo de medias del 60 a 80% en un rendimiento excelente y muy bueno, en cambio un porcentaje menor al 20% presenta valores buenos, regulares y deficientes, que determina la correlación entre las variables, el grupo en cual se va a enfocar la propuesta es el aquel que se encuentran entre rangos bajos y medios, determinándose que es necesario el diseño de Modelo de formación por competencias gerenciales para el fortalecimiento del Desempeño Laboral de las Autoridades en las Instituciones

Estatales de Educación Superior, para la búsqueda de la excelencia considerando que es vital importancia que las autoridades sean líderes con altas competencias en el ámbito gerencial” (8).

### **3.1.2. Antecedentes Nacionales**

Muguerza y Salvador; en su trabajo de investigación: “Influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo de la ciudad de Chiclayo”, Chiclayo en el año 2015. Concluyeron que “el clima organizacional resultó satisfactorio y las habilidades más resaltantes fueron: autocontrol de impulsos, asertividad y dirección hacia el cambio. A diferencia de Abarrotes Blanquita donde estuvieron en desacuerdo con el clima, sin embargo, las habilidades gerenciales influyentes fueron: optimismo, liderazgo y dirección hacia el cambio” (9).

Fuentes, Talavera y Pizarro; en su trabajo de investigación: “Estudio de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y habilidades gerenciales de los funcionarios de la empresa el Pacífico Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. de la agencia descentralizada Sur Tacna – Moquegua, 2015”, Tacna en el año 2015. Concluyeron que “los resultados del análisis de varianza, permite aceptar con una confianza estadística altamente significativa ( $p < 0,01$ ), que las 101 Competencias y Habilidades Gerenciales inciden en la Satisfacción de los empleados. Por tanto, se acepta lo planteado en la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, se encontró que la variación de las Competencias y Habilidades Gerenciales de los funcionarios, explican conjuntamente alrededor del 67,38 % de la variación en la Satisfacción de los empleados de la empresa El Pacífico Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. de la Agencia Descentralizada Sur” (10).

Moreno, Ramirez y Tamani; en su trabajo de investigación: “Desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT”, Lima en el año 2016. Concluyeron que “una significancia del 5%, se rechaza la hipótesis nula y se deja evidencia empírica que el desarrollo del personal influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT, Lima 2016. Concluimos que el Desarrollo del Personal influye de manera positiva en el Desempeño laboral de los trabajadores del

FONDECYT, porque en relación a las dimensiones de estudio el personal no se encuentra correctamente capacitado o no tiene bien orientada sus funciones a realizar, tanto la entidad y el jefe no tienen la capacidad de formar al personal idóneo y es por ello que muchos trabajadores permanecen largo tiempo en un mismo puesto de trabajo y cumpliendo las mismas actividades y asimismo no desarrollan una línea de carrera. Por tanto, el desempeño de los colaboradores del FONDECYT no son los óptimos” (11).

Estela; en su trabajo de investigación: “Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo del estado, 2016”, Lima en el año 2017. Concluyo que la variable independiente Habilidades Gerenciales y la variable Desempeño laboral, se observa que “el 53.3% de los evaluadores de proyectos de PIP tienen un desempeño laboral Bueno, y el 46,7 % tiene un desempeño Normal. Valor Chi-calculado, nos arroja el valor de 14,933 es  $>$  al Valor Chi-cuadrado tabulado  $=7.81$ , en base a la evidencia de muestra, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula al 5% de significancia estadística, luego se determina que Las Habilidades Gerenciales de los evaluadores de los PIP, influyen en su Desempeño Laboral” (12).

Guillen; en su trabajo de investigación: “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016”, Lima en el año 2017. Se puede concluir que “para valor de sigma obtenido es de 0.005, el cual es menor al nivel de significancia del p-valor de 0.05, se valida la hipótesis general alterna, Existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal en la Gerencia de Bienestar y Desarrollo Humano en el Ministerio Publico, y se rechaza la hipótesis nula. El Rho de Spearman es 0.442\*\*, lo que se interpreta que hay una correlación significativa, en el nivel de 0.01 (bilateral) ó 1.00 %. Lo que indica que hay un error de 0.5 % por cada cola y en la campana hay un 99,00% de aceptación” (13).

César Julián Lozano Barriga, en su trabajo de investigación: “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016”, Lima, 2017. Afirma que “existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la

satisfacción laboral del personal en la Gerencia de Bienestar y Desarrollo Humano en el Ministerio Público, y se rechaza la hipótesis nula. El Rho de Spearman es 0.442\*\*, interpreta que hay una correlación significativa, en el nivel de 0.01 (bilateral) ó 1.00 %” (14).

Olivo; en su trabajo de investigación: “Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, 2016”, Lima en el año 2018. Concluyo que “los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,802$  entre las variables: Habilidades gerenciales y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral al personal docente de un I.S.T. en Lima norte, 2016” (15).

Huaripata y Linares; en su trabajo de investigación: “Percepción de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de la empresa de transportes y comunicaciones Arvak, Trujillo, 2018”, Trujillo en el año 2018. Concluyeron que “sí existe relación entre la percepción de las habilidades gerenciales y desempeño laboral, esto ha sido aceptado mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Roh) con 0.774, estableciéndose un nivel de correlación alto puesto que, el valor resultante está más cercano a 1 que a 0, demostrándose que efectivamente hay una relación positiva y significativa entre la percepción de las habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes y Comunicaciones Arvak S.R.L” (16).

Rios; en su trabajo de investigación: “Roles gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017”, Huacho en el año 2018. Concluyo que “existe una correlación positiva considerable del 0.766, por lo que queda demostrado que los roles gerenciales influyen muy significativamente sobre el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, cuando las autoridades realizan bien sus roles

gerenciales los colaboradores van a cumplir con los objetivos trazados por la facultad” (17).

Rivera y Medina; en su trabajo de investigación: “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi – 2017”, Pasco en el año 2018. Concluyo que “después de haber evaluado la hipótesis general a través de la prueba chi cuadrado con un 5% de significancia, se demostró que existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Sta. Ana de Tusi, 2017” (18).

Flores; en su trabajo de investigación: “Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata, Arequipa 2018” Arequipa en el año 2018. Concluyo que “los principales resultados señalan, que las Habilidades Gerenciales de los Jefes de los Centros de Salud de la Micro Red, son de un nivel Alto, sobresaliendo, en primer lugar, las Habilidades Técnicas, seguido de las Habilidades Conceptuales y las Habilidades Interpersonales. Es importante destacar, que el C.S. Ampliación Paucarpata y Nueva Alborada presentan mejores niveles en las Habilidades Gerenciales que el C.S. Manuel Prado y Campo Marte. Respecto, al Desempeño Laboral del Personal de Salud de la Micro Red, cuentan con un rendimiento laboral Muy Bueno, siendo el C.S. Ampliación Paucarpata y Nueva Alborada los que tienen mejor rendimiento en comparación al C.S. Manuel Prado y Campo Marte y en cuanto al análisis de la relación de las variables, se determina que si existe Relación Directa significativa, dado el valor del Coeficiente de Correlación de Pearson 0.4694, que de acuerdo a la escala, la relación es considerada de regular intensidad, por lo tanto, a mayores Habilidades Gerenciales mejor Desempeño Laboral, por lo tanto, las Habilidades Gerenciales influyen en un 22% en el Desempeño Laboral dado el coeficiente de determinación  $R^2=0.2199$ ” (19).

Chura; en su trabajo de investigación: “Las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de Interlinks Consulting Group S.A.C., Año 2017”, Tacna en el año 2018. Concluyo que “dado el cálculo del valor-P de 0.00, lo cual demuestra la relación significativa entre las variables. Con ello podemos deducir que las habilidades gerenciales que muestran los directivos de la empresa tienden a repercutir directamente en el desempeño de

los trabajadores, condicionando su comportamiento dada la generación de un ambiente de trabajo óptimo para el cumplimiento de las labores” (20).

### **3.1.3. Antecedentes Locales**

Oha; en su trabajo de investigación: “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno regional de Apurímac, Abancay – 2013”, Puno en el año 2016. Finalizo afirmando que “entre los resultados obtenidos del estudio, se comprobó la hipótesis, demostrándose que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño Laboral del personal administrativo que trabajan en el Gobierno Regional Apurímac de estos un 30% indican que solo a veces su jefe inmediato reconoce su trabajo, los mismos que no se sienten satisfechos con las actividades que realizan, por otra parte el 35% indican q solo a veces existe motivación en el trabajo, los mismos que no se sienten motivados con las actividades que realizan” (21).

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Teorías de habilidades gerenciales:**

#### **❖ Teoría La “Grid Gerencial” (Parrilla Gerencial) de Blake y Mouton (22):**

Tiene gran difusión en la administración, correlaciona dos factores: “atención a la tarea y atención a la relación humana, con respecto al tipo de liderazgo, que es fundamental para las habilidades gerenciales, las dimensiones son conceptuales (Responsabilidad, Puntualidad, Productividad, Competitividad, Eficacia y Eficiencia), técnicas (Comunicación, Toma de decisiones, Trabajo en equipo) y humanas (Motivación, Compromiso, Sentido de pertenencia, Sinergia, Reconocimiento y Empatía)”

La efectividad de un líder depende “no solo de él mismo, sino de la situación. Si un gerente no dispone de elementos administrativos, los resultados serán inferiores a los que puede lograr un buen persecuidor de objetivos”. Un buen gerente debe tener gran capacidad de diagnosticar para evaluar la situación

tanto general como individual y tomar decisiones con el fin de solucionar las dificultades.

- ❖ **Teorías “X”, “Y”:** “Aparejados a los conceptos de liderazgo, se deben contemplar las teorías X, Y que permitirán tener una visión completa del liderazgo”. Douglas Mc Gregor define a la administración como “tiene fundamentos motivacionales en contraposición a la teoría tradicional de la administración”.

1. **Teoría “X”:** Mc Gregor menciona que “las organizaciones tradicionales parten de tres postulados básicos para someter a los individuos y controlar su conducta”, estos son:

- ✚ La gerencia es “la responsable en la organización de los elementos de una empresa productiva: dinero, materiales, equipo y personas en el interés de sus fines económicos”.
- ✚ Respecto a las personas, “se deben de encaminar sus esfuerzos, motivándolos, controlando sus acciones y modificando su conducta para ajustarla a las necesidades de la organización”.
- ✚ Sin esta intervención activa de la gerencia, “las personas serían pasivas, incluso renuentes, respecto de las necesidades de la organización”.

2. **Teoría “Y”:** McGregor sostiene que es indispensable que se busquen fundamentos distintos para que los Gerentes tengan actitudes congruentes con las necesidades actuales y con la naturaleza humana.

Los anteriores postulados generan una serie de valores dentro de la entidad, por consiguiente, se precisa: los valores: Satisfacción = Participación + Mayor Producción.

### 3.2.2. Teoría del desempeño laboral

Chiavenato (23) define el desempeño laboral como “aquella eficacia que presenta un trabajador dentro de una organización, laborando con una satisfacción y motivación”. También dependerá “del comportamiento que presente, así como los factores que influyen en el puesto que ocupa”. Además, es importante señalar que la evaluación del desempeño es “aquella técnica administrativa o un proceso con la cual se determina el valor, cualidad y calidad de trabajo de un individuo que labora en una organización”. De acuerdo con este autor se define como “el rendimiento que tiene cada trabajador de acuerdo a sus capacidades, habilidades, conocimientos y experiencias que ayuden a mejorar su buen desempeño hacia el trabajo que realiza, en beneficio de la organización”.

1. **Habilidad para Aprender:** Se refiere a como “un individuo presenta la iniciativa, disposición e interés hacia su trabajo, también el deseo de obtener nuevos conocimientos”.
2. **Calidad de trabajo:** Es el “desenvolvimiento de los colaboradores en las funciones asignadas y realizadas en su puesto de trabajo. Para realizar de manera eficaz el cumplimiento de las tareas”.
3. **Actitud y dedicación al trabajo:** Es aquella “capacidad que presenta un individuo en el trabajo que viene realizando y con ello surgir una mayor entrega hacia el puesto que ocupa”.
4. **Relaciones interpersonales:** Capacidad del trabajador para “interactuar y relacionarse con los compañeros de trabajo”.



5. **Cumplimiento de tareas:** Es aquel deber que presenta “cada individuo y que debe estar reflejado en el cumplimiento de sus funciones dentro del tiempo establecido”.
6. **Atención al cliente interno:** Dentro de toda organización los trabajadores llevan a cabo diversas funciones para la empresa, además de “llevar una información oportuna hacia el personal dentro del área y en otras oficinas, también existe la atención hacia los clientes externos y se da según la imagen que represente cada colaborador, por ello el cliente interno es un miembro importante y juega un papel clave en el éxito de toda empresa”.

### **3.3. Bases conceptuales**

#### **3.3.1. Habilidades Gerenciales:**

Se define como “destrezas que poseen los jefes, gerentes y dueños de las empresas para dirigir de manera eficiente y productiva al personal de su empresa, para lograr los objetivos organizacionales”. También se conceptualiza como un “conjunto de técnicas específicas para poder administrar eficientemente al personal” (24).

- ❖ Whetten y Cameron (25) definen las habilidades gerenciales como “aquellas destrezas necesarias para manejar la propia vida, así como las relaciones con otros. Los nuevos tiempos se caracterizan por los constantes y repentinos cambios, sin embargo, hay algo que no cambiará en mucho tiempo, las habilidades básicas que están en el núcleo de las relaciones personales positivas y agradables. Las relaciones siempre han estado guiadas por valores como el amor y la confianza y éstas son unas de las metas de los seres humanos. A pesar de los recursos tecnológicos, las

habilidades humanas siempre serán fundamentales en el crecimiento particular y profesional del individuo”.

- ❖ Por otro lado, Madrigal (26) llama habilidad al “talento o ingenio de un sujeto para efectuar una labor; de esta forma en el ámbito organizacional, se considera que las habilidades de un gerente se miden en función de su capacidad y aptitud para administrar, tomar medidas, negociar y arreglar problemas; estos son términos que designan labores de primer grado en cualquier función directiva de todas las organizaciones gubernamentales o privadas”.

La relación interpersonal en un equipo de trabajo es muy significativa, porque esto contempla tratarlos con respeto y dignidad mediante una formación directiva concreta y una actitud positiva.

Las habilidades personales contemplan “a la persona en sí, cuando una persona se conoce a sí misma (carácter, conducta, reacciones, entre otras) permite relacionarse e interactuar con las demás personas más fácil, estas interacciones ponen en evidencia las habilidades de comunicación, tolerancia, y solidaridad en las que los vínculos con los demás se verán beneficiados. Las destrezas grupales se refieren a la forma en que una persona toma la batuta de un grupo para dirigirlos a una meta en común”.

Los gerentes que ponen estas habilidades en práctica, son “los que logran desarrollar el potencial de cada uno de sus subordinados; y por último se encuentran las habilidades conceptuales, que son las que usan los gerentes para deliberar y enjuiciar condiciones imprecisas y complicadas”. Con estas habilidades el gerente logra contemplar la organización en su totalidad. Madrigal (26) Considera que “las habilidades que un gerente debe dominar en

primer lugar es la comunicación, saber tomar decisiones y estar conscientes del riesgo que cada una conlleva, tener creatividad para innovar, improvisar y planear, ser líder, saber manejar el tiempo y sobre todo ser asertivo. También explica que las habilidades son capacidades que se logran del desarrollo del juicio, la información, la experiencia y el talento”.

### 3.3.2. **Desempeño laboral (27):**

La evaluación del desempeño se define como “un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa”.

La evaluación del nivel de desempeño es la que permite medir significativamente el potencial humano como una ventaja competitiva; conjuntamente brindando oportunidades de crecimiento profesional según los objetivos organizacionales e individuales (28).

El objetivo de la Evaluación del Desempeño es proporcionar una “descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables”.

Los métodos más usados para evaluar el desempeño son:

**A. Método de Escalas Gráficas:** Consiste en establecer los indicadores de rendimiento de cada integrante de la entidad u organización.

**B. Método de Incidentes Críticos:** Este método está orientado en las conductas que conducen al éxito.

**C. Método de la Autoevaluación:** La autocrítica es primordial, considerándose como un factor en la evaluación del rendimiento o desempeño en el centro laboral.

**D. Método de Evaluación por Objetivos:** Está determinado por la administración por objetivos.

En conclusión, podemos aducir que existen tantos métodos de evaluación del desempeño, que varían de acuerdo a los objetivos de una organización a otra, con la facilidad de ser aplicados en los diferentes niveles jerárquicos, procesos, unidades o áreas de actividad.

El proceso de evaluación de desempeño es en función a lo establecido por la organización; para ello, hemos establecido los elementos de evaluación de desempeño como siguen:

- \* Fijación de objetivos de la evaluación de desempeño: “El departamento de recursos humanos es el encargado de vigilar el proceso de evaluación de desempeño, para lo cual también debe definir el objetivo o propósito con el cual se está efectuando dicha evaluación; en si todo este proceso nos brindara la información del comportamiento del personal en el pasado, el presente y en el futuro, información que servirá para tomar decisiones”.
- \* Diseño del sistema de evaluación del desempeño: “Se debe establecer el diseño más apropiado con el cual se encuentren satisfechos la organización y el empleado, este debe estar de acuerdo a las necesidades de información que se requiera para que se aplique eficazmente”.
- \* Implantación del sistema de evaluación: “Una vez que el diseño de evaluación ya este planeado, coordinado y desarrollado, la información que se obtendrá beneficiará al empleado, jefes, la organización y la comunidad. De esta forma se podrá planear, organizar y controlar más fácilmente el rendimiento de los empleados”.
- \* Control y evaluación del desempeño humano: “Generalmente la evaluación realizada por los superiores es objetiva y ofrece una perspectiva más amplia del desempeño del empleado. El éxito del sistema de evaluación del desempeño dependerá del empleo y

retroalimentación de la información que se obtenga al realizar la evaluación”.

## CAPÍTULO III. METODOLÓGICO

### 4.1. **Ámbito de estudio**

El estudio se desarrolló en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA), es una Institución de Educación Superior en investigación científica, cultura, proyección social y extensión (29). Ubicada en el Av. Perú N° 700 Abancay, Apurímac, Perú.

### 4.2. **Tipo y Nivel de investigación**

#### **Tipo de investigación:**

De acuerdo el tiempo de Estudio fue Prospectivo, porque “los datos fueron recolectados de una fuente primaria y el estudio fue desarrollado en tiempo presente” (30).

En la participación del investigador, fue observacional, porque “no se manipularon ninguna de las variables de estudio, sino fueron observados tal como sucedan” (30).

Según la cantidad de medición de las Variables, Transversal, porque “el instrumento se aplicó en un solo momento y las variables fueron medidas solo una vez” (30).

Conforme a la cantidad de Variables a estudiar, Analítico, porque “son dos el número de variables a estudiar, variable dependiente y la variable independiente” (30).

#### **Nivel de investigación**

Explicativo, porque se “explicó la influencia que existe entre dos variables que constituyen causa y efecto”; asociando las variables de estudio (30).

### **4.3. Población y Muestra**

#### **4.3.1. Descripción de la población**

La población muestral estuvo conformada por 60 docentes que vienen laborando en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA)”; en el mes de marzo y abril del año 2019. Nuestra población es finita de tipo población accesible, ya que fue de fácil acceso para nuestro trabajo de investigación.

#### **4.3.2. Muestra y método de muestreo**

El muestreo utilizado es no probabilístico, en el cual se utilizaron los criterios de inclusión y criterios de exclusión.

#### **4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de Inclusión:**

- Docente que ha laborando por más de un año en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA).
- Docente que firmó voluntariamente el consentimiento informado para participar en el presente trabajo de investigación.

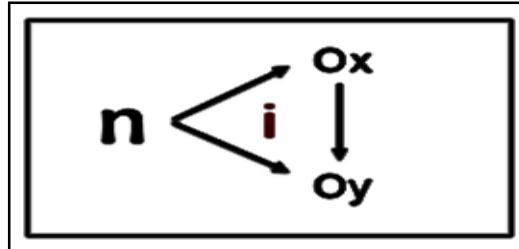
##### **Criterios de Exclusión:**

- Docente que vienen laborando menos de un año en la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA).
- Docente que no firmó voluntariamente el consentimiento informado para participar en el presente trabajo de investigación.
- Docente que esta con licencia, vacaciones o año sabático.
- Docente que no rellene al 100,0% los instrumentos.

#### 4.4. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación fue un estudio de tipo "Explicativo", que corresponde al siguiente esquema:

**Diagrama:**



**Donde:**

**n:** Docente

**Ox:** Habilidades Gerenciales

**Oy:** Desempeño laboral

**I:** Influencia unidireccional de la variable de estudio

#### 4.5. Técnicas e instrumentos

##### 4.5.1. Técnica

La técnica utilizada fue la Encuesta.

##### 4.5.2. Instrumentos

El primer instrumento que se utilizó es el Cuestionario de "Habilidades Gerenciales", elaborado por Maribel Elizabeth Vera Vilchez (31), en el año 2017; dicho instrumento fue adaptado a tipo escala de Likert. El cuestionario consta de 20 preguntas que contiene las dimensiones:



habilidades conceptuales (6 ítems), habilidades técnicas (4 ítems) y habilidades humanas (10 ítems) con alternativas de:

- ❖ N = Nunca
- ❖ CN = Casi Nunca
- ❖ AV = A Veces
- ❖ CS = Casi Siempre
- ❖ S = Siempre

De los cuales, su escala valorativa para el análisis de datos será la siguiente:

- ❖ Baja (20-46)
- ❖ Media (47-73)
- ❖ Alta (74-100)

El segundo instrumento es el cuestionario “Desempeño Laboral” que consta de 30 preguntas con la escala de Likert, siendo:

- ❖ N = Nunca
- ❖ CN = Casi Nunca
- ❖ AV = A Veces
- ❖ CS = Casi Siempre
- ❖ S = Siempre

Después de ello, se utilizará la siguiente escala valorativa para medir el nivel de desarrollo de la gestión administrativa:

- ❖ Adecuada =de 91 a 150 pts.
- ❖ Inadecuada =de 30 a 90 pts.

#### **4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

Los instrumentos fueron validados por Juicio de Expertos que se obtuvo el valor de V de Aiken 0,84; el equipo estuvo conformado por:

- Experto 01: Dr. Ido Lugo Villegas
- Experto 02: Dr. Pedro Pablo Saquicoray Ávila
- Experto 03: Dr. Pio Trujillo Atapoma
- Experto 04: Dr. Francisco Garces García
- Experto 05: Mg. Aldo Reyes Viviano

#### **4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó para el primer cuestionario un valor de 0,895 y para el segundo cuestionario un valor de 0,810; las cuales fueron fiables.

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Para el análisis de los datos, se utilizó la frecuencia mediante tablas y figuras descriptivas.

El tratamiento estadístico de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS. Versión 23, utilizando para el análisis inferencial la Prueba Chi<sup>2</sup>; considerando el Pvalor aceptable  $< 0,05$ .

#### **4.7. Aspectos éticos**

Para poder aplicar el instrumento a la muestra de estudio; se cumplió con las consideraciones éticas, respetando plenamente la confidencialidad de la información recolectada (32).

El presente estudio informó la “finalidad y procedimiento de la investigación, para que de manera voluntaria firmen el consentimiento informado para participar en la investigación; la aplicación del instrumento y recolección de datos no implicó ningún riesgo a los participantes; porque todos los datos fueron utilizados con fines de investigación”. De esta manera, se cumplió con “los cuatro principios bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia” (32).

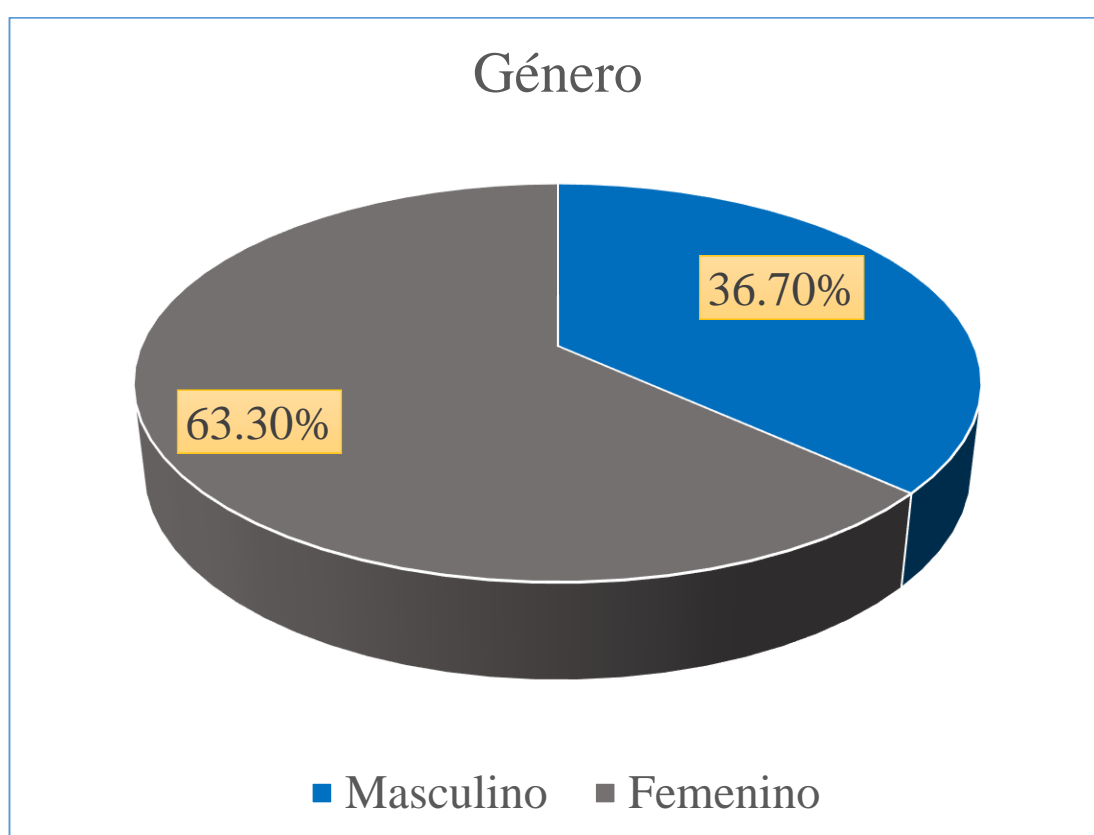
## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

**Tabla 01.** Género de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2019.

Género	fi	%
Masculino	22	36.7%
Femenino	38	63.3%
Total	60	100.0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.



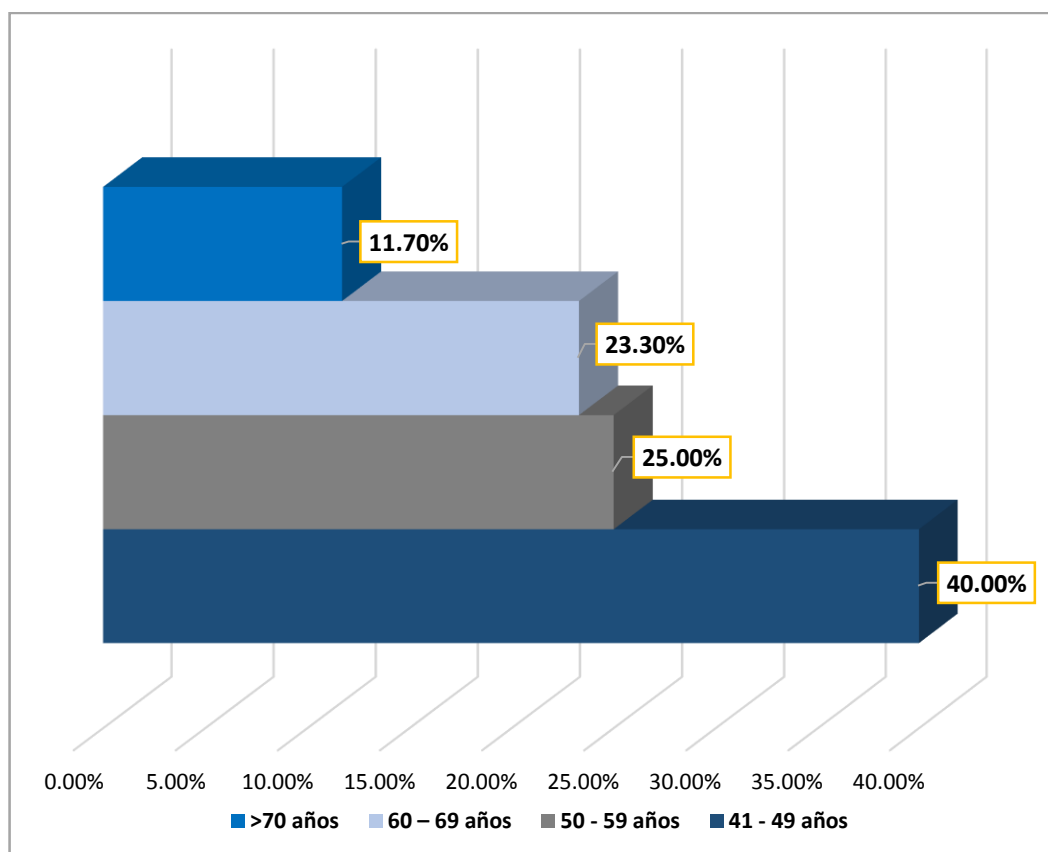
**Figura 01:** Diagrama circular del género de los docentes.

En el estudio se identificó el género de los docentes; de los cuales, el 63,3% son de género femenino y el 36,7% son de género masculino.

**Tabla 02.** Edad de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Edad	fi	%
41 - 49 años	24	40.0%
50 - 59 años	15	25.0%
60 – 69 años	14	23.3%
>70 años	7	11.7%
Total	60	100.0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.

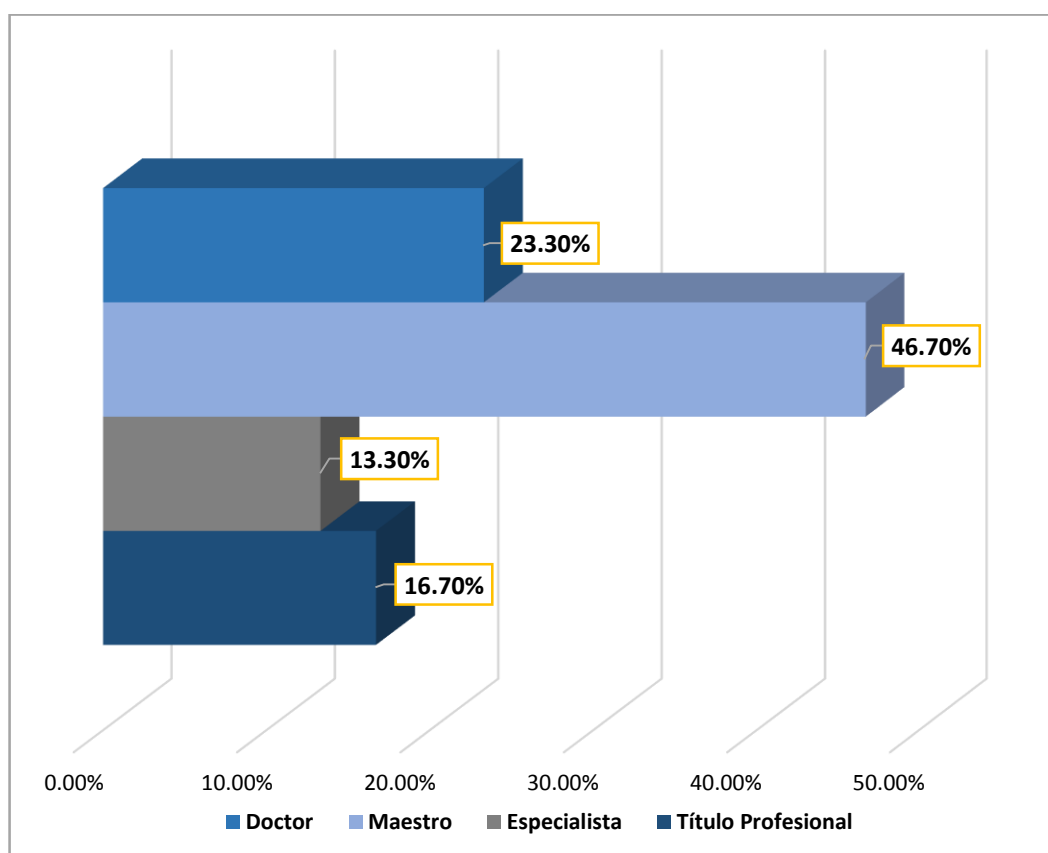
**Figura 02:** Diagrama de barras de la Edad de los docentes.

En la tabla y figura anterior se aprecia que, la edad promedio de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología, durante el periodo 2018; el 40.0% se encuentra entre los 41 a 49 años de edad, el 25.0% entre los 50 a 59 años, el 23.3% de 60 a 69 años y un 11.7% más de 70 años.

**Tabla 03.** Grado Académico de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Grado Académico	fi	%
Título Profesional	10	16.7%
Especialista	8	13.3%
Maestro	28	46.7%
Doctor	14	23.3%
Total	60	100.0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.



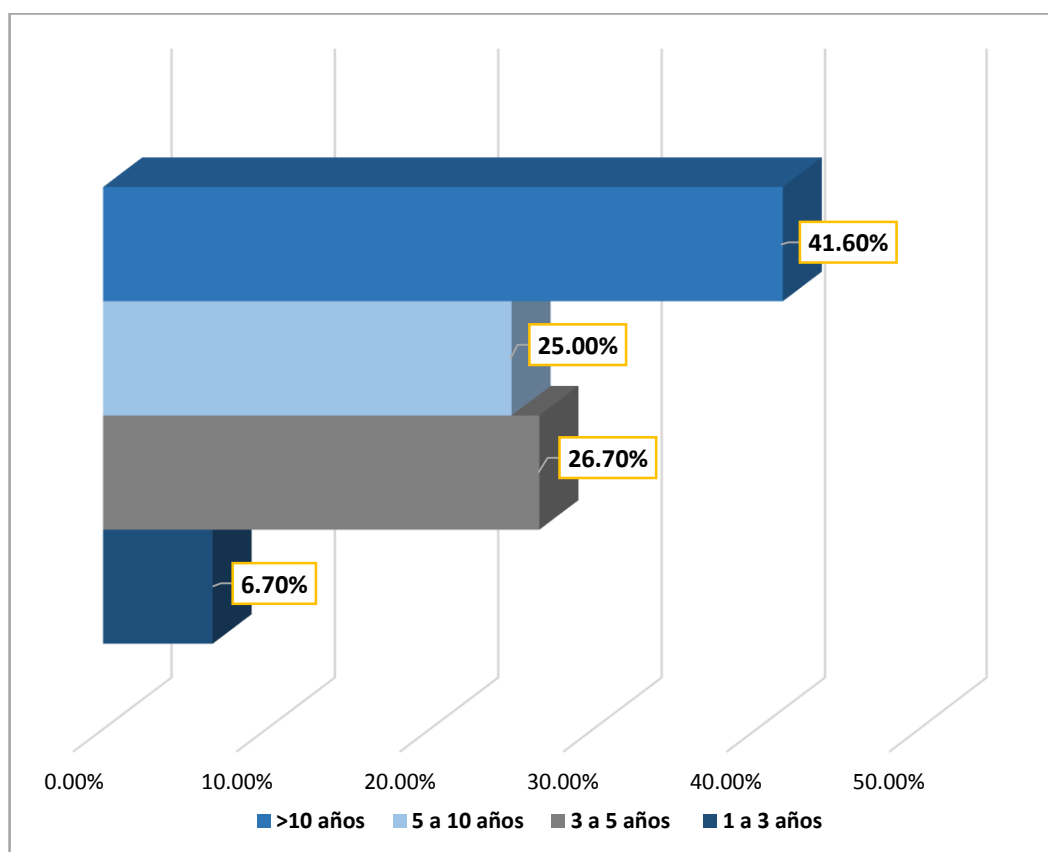
**Figura 03:** Diagrama de barras del Grado Académico de los docentes.

En la tabla y figura anterior se aprecia los datos con respecto al grado académico obtenido en el periodo de estudio de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología, siendo, el 46.7% ostentan el grado de Maestro, el 23.3% el grado de Doctor, en su mayoría son docentes principales. El 16.7% tienen el Título Profesional, aquí se encuentran los jefes de Práctica, también un 16.7% son especialistas.

**Tabla 04.** Tiempo de dedicación académica de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Tiempo de dedicación académica	f <sub>i</sub>	%
1 a 3 años	4	6.7%
3 a 5 años	16	26.7%
5 a 10 años	15	25.0%
>10 años	25	41.6%
Total	60	100.0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.



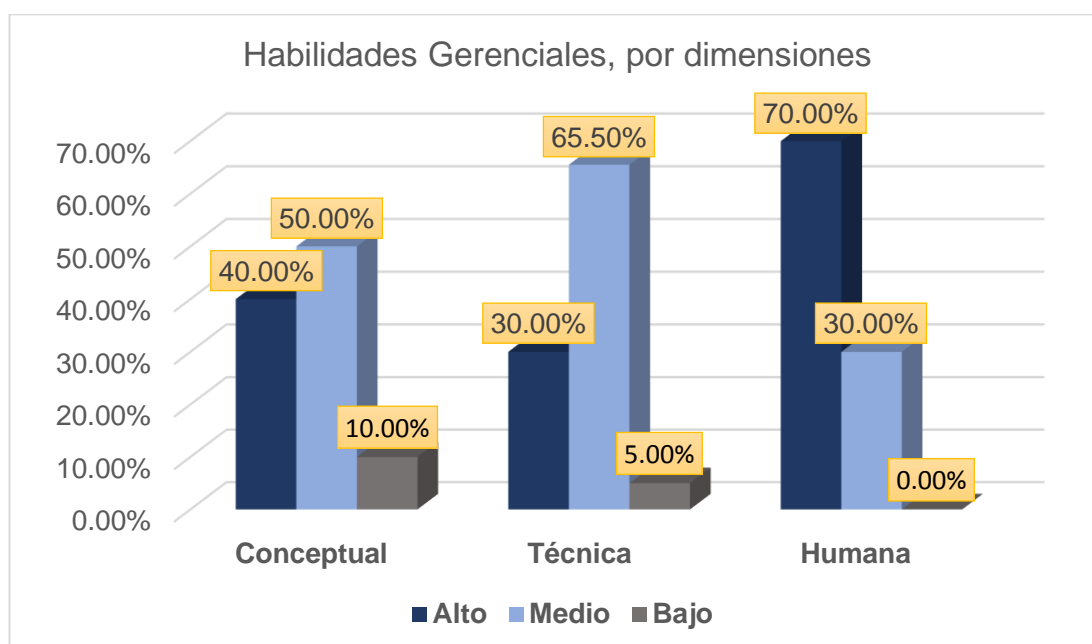
**Figura 04:** Diagrama de barras del Tiempo de dedicación académica.

En la tabla y figura anterior vemos el Tiempo de dedicación académica de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología, en los cuales se aprecia que el 41.6% se encuentran más de 10 años adscritos a la Escuela, mientras que el 26.7%, están de 3 a 5 años, un 25.0% de 5 a 10 años y el 6.7% de 1 a 3 años laborando en la Universidad Tecnológica de los Andes.

**Tabla 05.** Nivel de Habilidades Gerenciales, por dimensiones, según los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Dimensión	Habilidades Gerenciales					
	Alto		Medio		Bajo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Conceptual	24	40.0%	30	50.0%	6	10.0%
Técnica	18	30.0%	39	65.5%	3	5.0%
Humana	42	70.0%	18	30.0%	0	0.0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.



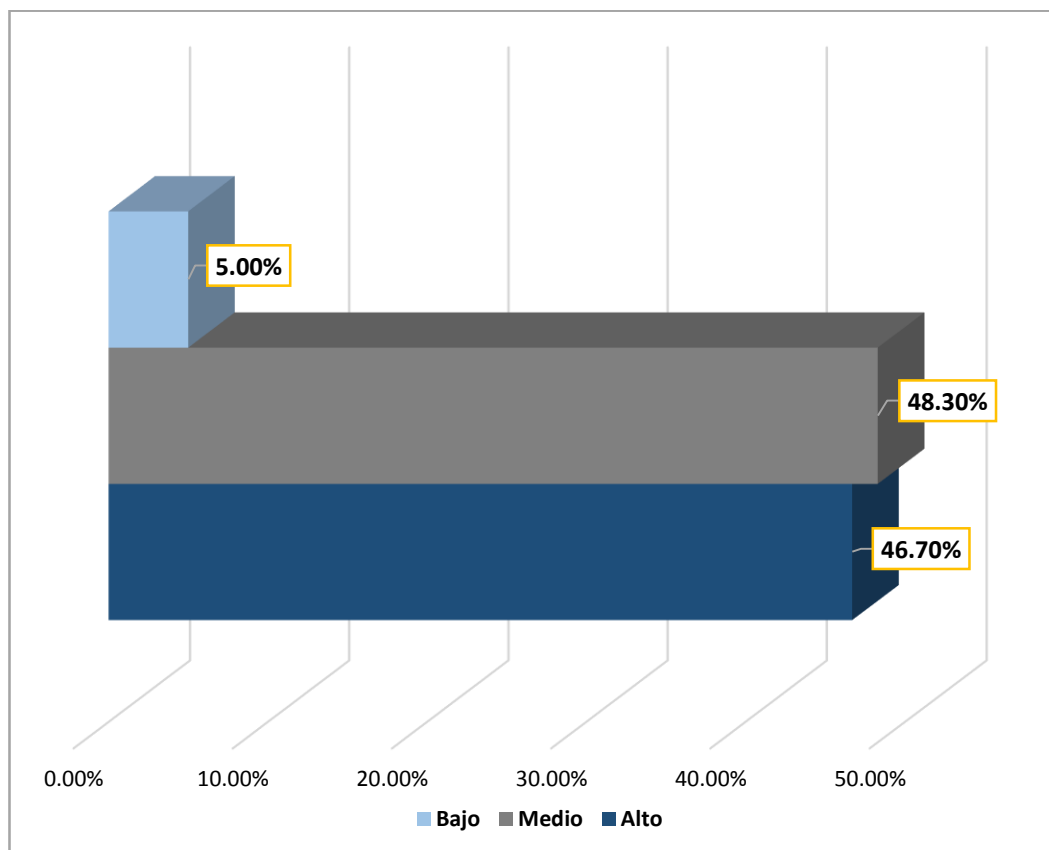
**Figura 05:** Diagrama de barras del Nivel de Habilidades Gerenciales, por dimensiones.

En la tabla y figura anterior se aprecia las dimensiones de las Habilidades Gerenciales que los docentes desarrollan en la Escuela Profesional de Estomatología; empezamos por la dimensión conceptual donde el 40.0% obtuvo un nivel alto, el 50.0% un nivel medio y el 10.0% un nivel bajo. En la dimensión técnica, el 30.0% obtuvo un nivel alto, el 65.5% un nivel medio y el 5.0% un nivel bajo. Del mismo modo, en la dimensión humana, el 70.0% obtuvo un nivel alto, el 30.0% un nivel medio y el 0.0% un nivel bajo.

**Tabla 06.** Nivel de Habilidades Gerenciales, según los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Nivel de Habilidades Gerenciales	f <sub>i</sub>	%
Alto	28	46.7%
Medio	29	48.3%
Bajo	3	5.0%
Total	60	100.0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.



**Figura 06:** Diagrama de barras del Nivel de Habilidades Gerenciales.

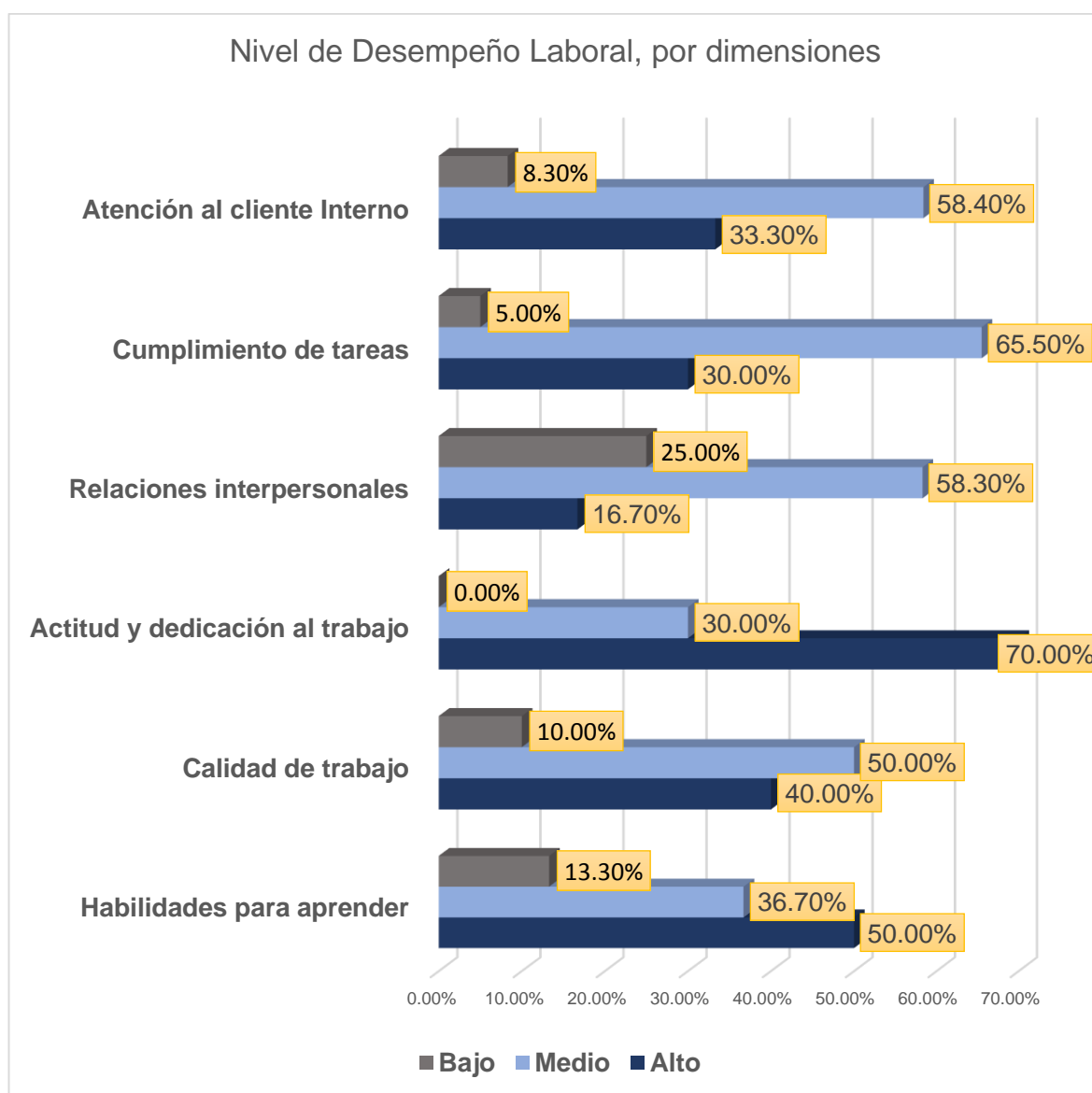
En la tabla y figura anterior se aprecia el consolidado de los valores de las dimensiones de las Habilidades Gerenciales que los docentes desarrollan en la Escuela Profesional de Estomatología; en el cual, vemos que, el 46.7% obtuvo un nivel alto, el 48.3% un nivel medio y el 5.0% un nivel bajo.



**Tabla 07.** Nivel de Desempeño Laboral, por dimensiones, según los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Dimensión	Desempeño Laboral					
	Alto		Medio		Bajo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Habilidades para aprender	30	50.0%	22	36.7%	8	13.3%
Calidad de trabajo	24	40.0%	30	50.0%	6	10.0%
Actitud y dedicación al trabajo	42	70.0%	18	30.0%	0	0.0%
Relaciones interpersonales	10	16.7%	35	58.3%	15	25.0%
Cumplimiento de tareas	18	30.0%	39	65.5%	3	5.0%
Atención al cliente Interno	20	33.3%	35	58.4%	5	8.3%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.



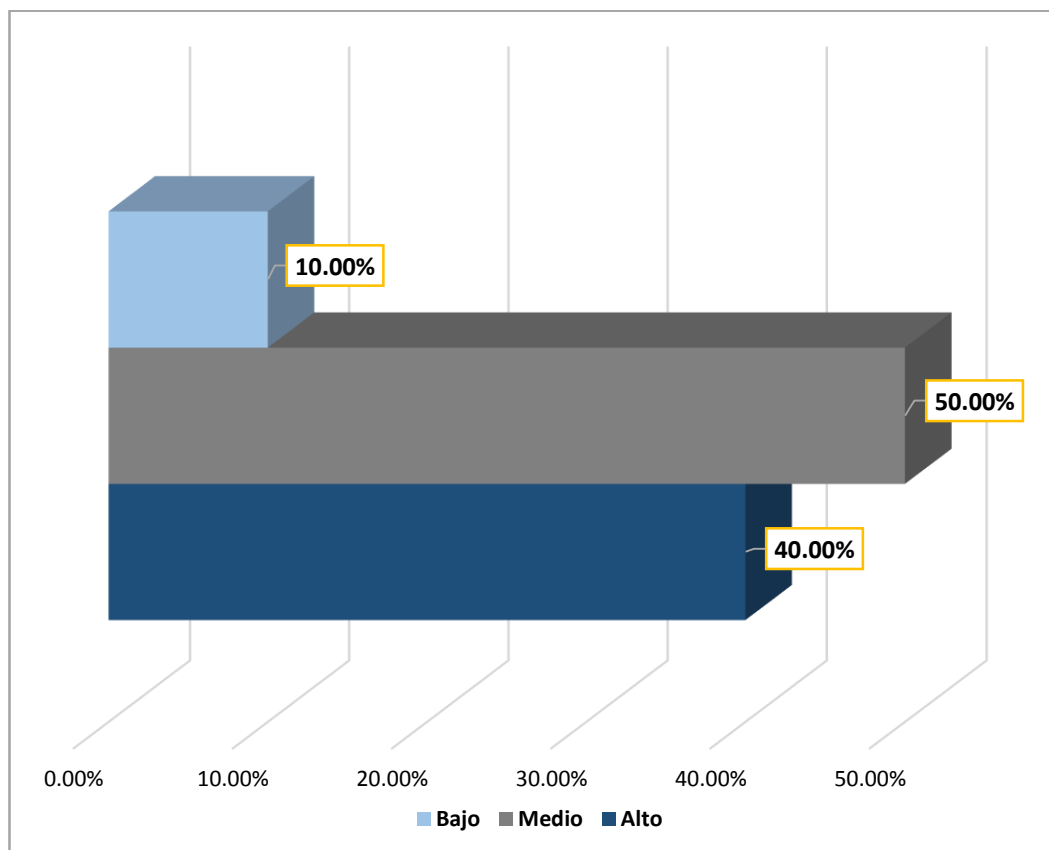
**Figura 07:** Diagrama de barras del Nivel de Desempeño Laboral, por dimensiones.

En la tabla y figura anterior se aprecia las dimensiones del Desempeño Laboral que los docentes realizan en la Escuela Profesional de Estomatología; empezamos por la dimensión Habilidades para aprender donde el 50.0% obtuvo un nivel alto, el 36.7.0% un nivel medio y el 13.3% un nivel bajo. En la dimensión Calidad de trabajo, el 40.0% obtuvo un nivel alto, el 50.0% un nivel medio y el 10.0% un nivel bajo. Del mismo modo, en la dimensión Actitud y dedicación al trabajo, el 70.0% obtuvo un nivel alto, el 30.0% un nivel medio y el 0.0% un nivel bajo. En la dimensión Relaciones interpersonales, el 16.7% obtuvo un nivel alto, el 58.3% un nivel medio y el 25.0% un nivel bajo. Del mismo modo, en la dimensión Cumplimiento de tareas, el 30.0% obtuvo un nivel alto, el 65.5% un nivel medio y el 5.0% un nivel bajo; y en la dimensión Atención al cliente Interno, el 33.3% obtuvo un nivel alto, el 58.4% un nivel medio y el 8.3% un nivel bajo.

**Tabla 08.** Nivel de Desempeño Laboral, según los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Nivel de Desempeño Laboral	fi	%
Alto	24	40.0%
Medio	30	50.0%
Bajo	6	10.0%
Total	60	100.0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados.



**Figura 08:** Diagrama de barras del Nivel de Desempeño Laboral.

En la tabla y figura anterior se aprecia el consolidado de los valores de las dimensiones del Desempeño Laboral que los docentes evidencian en la Escuela Profesional de Estomatología; en el cual, vemos que, el 40.0% obtuvo un nivel alto, el 50.0% un nivel medio y el 10.0% un nivel bajo

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

**Tabla 09.** Las habilidades conceptuales y desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Habilidades Gerenciales <i>dimensión conceptual</i>	Desempeño laboral			Total	Chi2	Gl	P valor	
	Alto	Medio	Bajo					
Alto	fi	19	4	1	24	25.036	4	0.000
	%	31.7%	6.6%	1.7%	40.0%			
Medio	fi	5	22	3	30			
	%	8.3%	36.7%	5.0%	50.0%			
Bajo	fi	0	1	5	6			
	%	0.0%	1.7%	8.3%	10.0%			
Total	fi	24	30	6	60			
	%	40.0%	50.0%	10.0%	100.0%			

**Fuente:** Instrumentos aplicados.

En el presente estudio se planteó la primera hipótesis específica:

**Hi<sub>1</sub>:** Las *habilidades conceptuales* influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

**Ho<sub>1</sub>:** Las *habilidades conceptuales* no influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

### Análisis

Se aprecia que el 31.7% que obtuvo un nivel alto en la dimensión conceptual de las habilidades gerenciales evidencia un nivel alto en su desempeño laboral; también el 36.7% que obtuvo un nivel medio en la dimensión conceptual evidencia un nivel medio en su desempeño laboral; sin embargo, el 8.3% que obtuvo un nivel bajo, en la dimensión descrita evidencia un bajo nivel de desempeño laboral.

El Chi2 calculado es 25.036 para cuatro grado de libertad (7.8147), el p valor es 0.000 ( $p < 0.05$ ), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una

probabilidad de error de 0.0%, la dimensión conceptual de las Habilidades Gerenciales influye en el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la primera hipótesis específica nula y se acepta la primera hipótesis de investigación “*Las habilidades conceptuales influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología*”.

**Tabla 10.** Las habilidades técnicas y desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Habilidades Gerenciales	dimensión Técnica	Desempeño laboral			Total	Chi2	Gl	P valor
		Alto	Medio	Bajo				
Alto	fi	15	3	0	18	31.098	4	0.000
	%	25.0%	5.0%	0.0%	30.0%			
Medio	fi	9	27	3	39			
	%	15.5%	45.0%	5.0%	65.5%			
Bajo	fi	0	0	3	3			
	%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%			
Total	fi	24	30	6	60			
	%	40.0%	50.0%	10.0%	100.0%			

**Fuente:** Instrumentos aplicados.

En el presente estudio se planteó la segunda hipótesis específica:

**Hi2:** Las *habilidades técnicas* influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

**Ho2:** Las *habilidades técnicas* no influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

### Análisis

Se aprecia que el 25.0% que obtuvo un nivel alto en la dimensión técnica de las habilidades gerenciales evidencia un nivel alto en su desempeño laboral; también el 45.0% que obtuvo un nivel medio en la dimensión técnica evidencia un nivel medio en su desempeño laboral; sin embargo, el 5.0% que obtuvo un nivel bajo, en la dimensión descrita evidencia un bajo nivel de desempeño laboral.

El Chi2 calculado es 31.098 para cuatro grado de libertad (7.8147), el p valor es 0.000 ( $p < 0.05$ ), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0.0%, la dimensión técnica de las Habilidades Gerenciales influye en el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la segunda hipótesis específica nula y se acepta la segunda hipótesis de investigación “*Las habilidades técnicas influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología*”.

**Tabla 11.** Las habilidades humanas y desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Habilidades Gerenciales	dimensión Humana	Desempeño laboral			Total	Chi2	Gl	P valor
		Alto	Medio	Bajo				
Alto	fi	21	20	1	42	27.536	4	0,000
	%	35.0%	33.3%	1.7%	70.0%			
Medio	fi	3	10	5	18			
	%	5.0%	16.7%	8.3%	30.0%			
Bajo	fi	0	0	0	0			
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			
Total	fi	24	30	6	60			
	%	40.0%	50.0%	10.0%	100.0%			

**Fuente:** Instrumentos aplicados.

En el presente estudio se planteó la tercera hipótesis específica:

**Hi3:** Las *habilidades humanas* influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

**Ho3:** Las *habilidades humanas* no influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

### Análisis

Se aprecia que el 35.0% que obtuvo un nivel alto en la dimensión humana de las habilidades gerenciales evidencia un nivel alto en su desempeño laboral; también el 16.7% que obtuvo un nivel medio en la dimensión humana evidencia un nivel medio en su desempeño laboral; sin embargo, el 0.0% que obtuvo un nivel bajo, en la dimensión descrita evidencia un bajo nivel de desempeño laboral.

El Chi2 calculado es 27.536 para cuatro grado de libertad (7.8147), el p valor es 0.000 ( $p < 0.05$ ), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0.0%, la dimensión humana de las Habilidades Gerenciales influye en el desempeño laboral.



En conclusión, se rechaza la tercera hipótesis específica nula y se acepta la tercera hipótesis de investigación “*Las habilidades humanas influyen el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología*”.

**Tabla 12.** Habilidades Gerenciales, y desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

Habilidades Gerenciales		Desempeño laboral			Total	Chi2	Gl	P valor
		Alto	Medio	Bajo				
Alto	fi	19	8	1	28	29.006	4	0,000
	%	31.7%	13.3%	1.7%	46.7%			
Medio	fi	5	22	2	29			
	%	8.3%	36.7%	3.3%	48.3%			
Bajo	fi	0	0	3	3			
	%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%			
Total	fi	24	30	6	60			
	%	40.0%	50.0%	10.0%	100.0%			

**Fuente:** Instrumentos aplicados.

En el presente estudio se planteó la hipótesis general:

**Hi:** Las habilidades gerenciales influyen en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

**Ho:** Las habilidades gerenciales no influyen en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología.

### **Análisis**

Se aprecia que el 31.7% que obtuvo un nivel alto las habilidades gerenciales evidencia un nivel alto en su desempeño laboral; también el 36.7% que obtuvo un nivel medio evidencia un nivel medio en su desempeño laboral; sin embargo, el 5.0% que obtuvo un nivel bajo en las habilidades gerenciales, evidencia un bajo nivel de desempeño laboral.

El Chi2 calculado es 29.006 para cuatro grado de libertad (7.8147), el p valor es 0.000 ( $p < 0.05$ ), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0.0%, las Habilidades Gerenciales influye en el desempeño laboral.

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación *“Las habilidades gerenciales influyen en el nivel de desempeño laboral de los docentes adscritos a la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes”*.

### 5.3. Discusión de resultados

El estudio permitió evaluar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología; obteniendo como resultado que, el Chi2 calculado es 29.006 para cuatro grado de libertad (7.8147), el p valor es 0.000 ( $p < 0.05$ ), el que está por debajo del error alfa establecido; por lo que, con una probabilidad de error de 0.0%, las Habilidades Gerenciales influye en el desempeño laboral.

Así mismo, la dimensión conceptual, técnica y humana (p valor 0.000) influye en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología; dicho resultado concuerda con Salazar; afirmando que “se obtuvieron como resultados en aproximadamente el 75 a 80% de población estudiada nivel alto en competencias gerenciales y entre un 15% a 20% con rangos medios y bajos, con respecto al desempeño laboral se ubican aproximadamente un base al cálculo de medias del 60 a 80% en un rendimiento excelente y muy bueno, en cambio un porcentaje menor al 20% presenta valores buenos, regulares y deficientes, que determina la correlación entre las variables, el grupo en cual se va a enfocar la propuesta es el aquel que se encuentran entre rangos bajos y medios, determinándose que es necesario el diseño de Modelo de formación por competencias gerenciales para el fortalecimiento del Desempeño Laboral de las Autoridades en las Instituciones Estatales de Educación Superior, para la búsqueda de la excelencia considerando que es vital importancia que las autoridades sean lideres con altas competencias en el ámbito gerencial” (8).

También con Estela; que concluyo que “la variable independiente Habilidades Gerenciales y la variable Desempeño laboral, se observa que el

53.3% de los evaluadores de proyectos de PIP tienen un desempeño laboral Bueno, y el 46,7 % tiene un desempeño Normal. Valor Chi-calculado, nos arroja el valor de 14,933 es  $>$  al Valor Chi-cuadrado tabulado =7.81, en base a la evidencia de muestra, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula al 5% de significancia estadística, luego se determina que Las Habilidades Gerenciales de los evaluadores de los PIP, influyen en su Desempeño Laboral” (12).

De la misma forma, con Olivo; donde “los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,802$  entre las variables: Habilidades gerenciales y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral al personal docente de un I.S.T. en Lima norte, 2016” (15).

También con Ríos; que afirma que “existe una correlación positiva considerable del 0.766, por lo que queda demostrado que los roles gerenciales influyen muy significativamente sobre el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, cuando las autoridades realizan bien sus roles gerenciales los colaboradores van a cumplir con los objetivos trazados por la facultad” (17).

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

Los resultados de la presente investigación permitirán a las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad Tecnológica de los Andes, específicamente al de la Escuela Profesional de Estomatología tomar decisiones idóneas en favor de los docentes para su desarrollo continuo de habilidades gerenciales fortaleciendo el desempeño laboral docente.

Las dimensiones de las Habilidades gerenciales nos permiten evaluar que la dimensión a trabajar es la Conceptual que involucra la productividad. Las habilidades gerenciales del docente es una cantidad de destrezas, tanto de conocimiento como de organización, que desarrolladas de manera permanente permiten administrar la educación y las relaciones con la sociedad y entorno cercano. Esto permite que los docentes siempre logran ser creativos, innovadores y estratégicos en sus planificaciones, les gusta ir más allá de lo que estipulan los lineamientos en lo que a contenidos se refiere. No obstante, se tiene también que los docentes medianamente identifican las habilidades gerenciales durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus educandos.

Por todo lo antes señalado, las habilidades gerenciales pueden “ser consideradas como herramientas para fortalecer la enseñanza de los educandos, por lo que es preciso dominar una serie de habilidades cognitivas y organizativas que permitan impulsar no solo el aprendizaje significativo, sino también la calidad educativa y el desempeño exitoso de una gerencia”.

## CONCLUSIONES

1. Las Habilidades Gerenciales influye en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología, con un p valor 0.000.
2. Las Habilidades Gerenciales en su dimensión conceptual influye en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología, con un p valor 0.000.
3. Las Habilidades Gerenciales en su dimensión técnica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología, con un p valor 0.000.
4. Las Habilidades Gerenciales en su dimensión humana influye en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología, con un p valor 0.000.

## SUGERENCIAS

1. Se recomienda que las autoridades de la Alta Dirección publiquen los resultados de la presente investigación.
2. Brindar constantes capacitaciones a los docentes sobre el fortalecimiento de habilidades gerenciales docente para un buen desempeño laboral.
3. Participar activamente en las capacitaciones que su institución les brinda, ya que eso es benéfico tanto indivisamente como para su institución.
4. Trabajar en equipo es uno de las metodologías efectivas, por lo que se recomienda que brinden la información y trabajen armónicamente en equipo, ya que todos tienen diferentes ideas y eso conlleva a un mejor desempeño laboral y a la vez mejora las relaciones interpersonales.



## REFERENCIAS

1. Aguedo K. Habilidades gerenciales de los directivos y desarrollo de la profesionalidad de los docentes de la IE N° 86043, Distrito de Jangas, Huaraz, Ancash, 2017. Tesis Magistral. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.; 2017.
2. Valles-Montero KdC, Del-Valle-Giraldoth D, Valles-de-Rojas ME, Torres-deNava LM. Habilidades gerenciales aplicadas por docentes de aulas para el fortalecimiento de la enseñanza-aprendizaje en el nivel de secundaria de la unidad educativa Ernesto flores Fuenmayor del municipio Miranda, estado Zulia. Revista Panorama. 2020; XIV(27).
3. Romero. "Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018". Tesis magistral. Lima: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Departamento de posgrado; 2018.
4. Hernandez F, Martis Y. Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. ACIMED - Scielo. 2006 Enero - Febrero; XIV(01).
5. García F, Boom E, Molina S. Habilidades del Gerente en Organizaciones del Sector Palmicultor en el Departamento del Cesar - Colombia. Revista Científica "Visión de Futuro". 2017; XXI(02).

6. Universidad ESAN. Estrategias para obtener un buen clima laboral. [Online].; 2018 [cited 2019 Mayo 02. Available from: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>].
7. Reyes K. "Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)". Tesis de grado. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar, Departamento de Humanidades; 2016.
8. Salazar R. "Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las Instituciones Estatales de Educación Superior". Tesis magistral. Ambato: Universidad Técnica de Ambato, Departamento de posgrado; 2018.
9. Mugerza L, Salvador M. "Influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo de la ciudad de Chiclayo". Tesis de grado. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Departamento de administración de empresas; 2015.
10. Fuentes S, Talavera J, Pizarro G. "Estudio de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y habilidades gerenciales de los funcionarios de la empresa el Pacífico Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. de la Agencia Descentralizada Sur Tacna – Moquegua, 2015". Tesis magistral. Tacna: Neumann Business School, Departamento de postgrado; 2015.
11. Moreno L, Ramirez K, Tamani G. "Desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT". Tesis de grado. Lima:

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, Departamento de ciencias administrativas y ciencias económicas; 2016.

12. Estela M. “Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo del estado, 2016”. Tesis de grado. Lima: UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, Departamento de ciencias económicas y empresariales; 2017.
13. Guillen O. “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016”. Tesis magistral. Lima: Universidad César Vallejo, Departamento de posgrado; 2017.
14. Lozano. “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016”. Tesis magistral. Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
15. Olivo S. “Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, 2016”. Tesis magistral. Lima: Universidad César Vallejo, Departamento de posgrado; 2018.
16. Huaripata K, Linares M. “Percepción de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de la empresa de transportes y comunicaciones Arvak, Trujillo, 2018”. Tesis de grado. Trujillo: Universidad Privada del Norte, Departamento de administración; 2018.
17. Rios C. “Roles gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017”. Tesis de grado.

- Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Departamento de ciencias empresariales; 2018.
18. Rivera R, Medina L. “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi – 2017”. Tesis de grado. Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Departamento de ciencias empresariales; 2018.
  19. Flores R. “Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata, Arequipa 2018”. Tesis magistral. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Departamento de posgrado; 2018.
  20. Chura C. “Las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de Interlinks Consulting Group S.A.C., Año 2017”. Tesis de grado. Tacna: Universidad Privada de Tacna, Departamento de ciencias empresariales; 2018.
  21. Oha I. “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno regional de Apurímac, Abancay – 2013”. Tesis de grado. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Departamento de trabajo social; 2016.
  22. Blake , Mouton. "El modelo del Grid Gerencial"; 1960.
  23. Chiavenato I. "Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones". México;; 2011.
  24. Chávez M. "Desarrollo de Habilidades D". 2006..

25. Whetten D, Cameron k. "Desarrollo de habilidades directivas". 2011..
26. Madrigal D. "Habilidades directivas". 2009..
27. Solano M. "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017". Tesis magistral. Huánuco: Universidad De Huánuco; 2017.
28. Chiavenato I. "Introducción a la Teoría General de la Administración" México: McGraw-Hill; 2007.
29. Universidad Tecnológica de los Andes. <https://utea.edu.pe>. [Online].; 2019 [cited 2019 Abril 20. Available from: <https://utea.edu.pe/institucional/>].
30. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo Lima: Gráfica D&S; 2013.
31. Vera M. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. Tesis Magistral. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
32. Helsinki. Principios éticos en la investigación: Cuatro Principios Bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia. Segunda ed. Madrid: Mc Newrland; 2004.

# **ANEXOS**

**Anexo 01: Matriz de consistencia**

<b>Problema de Investigación</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>General</b></p> <p>¿Cómo influyen las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Conocer la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología</p>	<p><b>General</b></p> <p><b>Hi:</b> Las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.  <b>Ho:</b> Las habilidades gerenciales no influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.</p>	<p><b>Nivel de Estudio</b></p> <p>Explicativo,</p> <p><b>Tipo de Estudio</b></p> <p>-Según el tiempo de Estudio fue Prospectivo, porque los datos fueron recolectados de una fuente primaria y el estudio se desarrolló en tiempo presente.</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cómo influyen las habilidades gerenciales (dimensión conceptual) en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología?</p> <p>¿Cómo influyen las habilidades gerenciales (Dimensión técnica) en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar la influencia de las habilidades gerenciales (dimensión conceptual) en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades gerenciales (Dimensión técnica) en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Hi1: Las habilidades gerenciales (dimensión conceptual) influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología  Ho1: Las habilidades gerenciales (dimensión conceptual) no influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.  Hi2: Las habilidades gerenciales (Dimensión técnica) influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.  Ho2: Las habilidades gerenciales (Dimensión técnica) no influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.</p>	<p>-Según participación del investigador fue Observacional, porque no se manipuló ninguna de las variables de estudio, sino serán observados tal como sucedan.</p> <p>-Según la cantidad de medición de las Variables fue Transversal, porque el instrumento se aplicó en un solo momento y las variables fueron medidas solo una vez.</p> <p>-Según la cantidad de Variables a estudiar fue Analítico, porque</p>

<p>¿Cómo influyen las habilidades gerenciales (dimensión humana) en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología?</p>	<p>Determinar la influencia de las habilidades gerenciales (dimensión humana) en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.</p>	<p>Hi3: Las habilidades gerenciales (dimensión humana) influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.  Ho3: Las habilidades gerenciales (dimensión humana) no influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología.</p>	<p>fueron dos el número de variables a estudiar, variable dependiente y la variable independiente.</p>
--	---	--	--



**Anexo 02: Consentimiento informado**



**ANEXO 02**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCA Y-2019”

**OBJETIVO:** Obtener su consentimiento informado para participar en la investigación.

**RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:** Luis Enrique Carrión Herrera

**INVESTIGADOR:** Luis Enrique Carrión Herrera

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

**Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2019.

## Anexo 03: Instrumentos



### ANEXO 03 - A

## CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES



ID: \_\_\_\_\_

FECHA:

\_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCA Y-2019”

**OBJETIVO:** Evaluar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes, ABANCA Y-2019.

**RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:** Luis Enrique Carrión Herrera

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones, marque con una (X) lo que usted considere acertado.

### I. Datos Generales

#### 1. Edad

#### 2. Genero:

- a) Masculino
- b) Femenino

#### 3. Grado académico alcanzado:






- a) Título Profesional ( )
- b) Especialista ( )
- c) Magister ( )
- d) Doctor ( )

#### 4. Dedicación Académica

- a) 1 a 3 años ( )
- b) 3 a 5 años ( )
- c) 5 a 10 años ( )

d) Mayor de 10 años ( )

Marca con una “X”, en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

-  Nunca =N
-  Casi nunca =CN
-  A veces =AV
-  Casi siempre =CS
-  Siempre =S

Nº	<b>DIMENSIÓN 1: CONCEPTUALES</b>	N	CN	AV	CS	S
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.					
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
4	Ejecuta estrategias innovadoras					
5	Logra los objetivos institucionales					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales					
	<b>DIMENSIÓN 2: TÉCNICAS</b>	N	CN	AV	CS	S
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico en el trabajo.					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
10	Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo					
	<b>DIMENSIÓN 3: HUMANAS</b>	N	CN	AV	CS	S
11	Su jefe propicia la motivación en el desempeño laboral de sus trabajadores					
12	Su jefe propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución					
13	Su jefe promueve entre los miembros profesionales, la identificación con la Institución y su desarrollo.					
14	Su jefe se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
15	Su jefe reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los demás.					
16	Su jefe estimula la integración entre el profesionales que labora en el Institución y el Directivo					

17	Su jefe comparte con los profesionales las actividades extra asistenciales para celebrar los logros					
18	Su jefe ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad					
19	Su jefe demuestra receptividad ante los planteamientos de los demás.					
20	Su jefe escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					



## ANEXO 03 - B



### CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_






**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCA Y-2019”

**OBJETIVO:** Evaluar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes, ABANCA Y-2019.

**RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:** Luis Enrique Carrión Herrera

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones, marque con una (X) lo que usted considere acertado.

Marca con una “X”, en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

-  Nunca = N
-  Casi nunca =CN
-  A veces =AV
-  Casi siempre =CS
-  Siempre =S

N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: HABILIDADES PARA APRENDER</b>						
1	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje					
2	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo					
3	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender					
4	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la Escuela Profesional					
5	Realiza actividades que aporten mejoras para la Escuela Profesional					
6	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes					
<b>Dimensión 2: CALIDAD DE TRABAJO</b>						
7	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas					
8	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo					

9	Su jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral					
10	Su jefe valora la calidad del trabajo que realiza					
<b>Dimensión 3: ACTITUD Y DEDICACIÓN AL TRABAJO</b>						
11	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral					
12	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo					
13	Se encuentra comprometido con la Escuela Profesional					
14	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo					
15	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales					
<b>Dimensión 4: CUMPLIMIENTO DE TAREAS</b>						
16	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada					
17	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo					
18	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo					
19	Influye en su desempeño los trabajos en equipo					
20	Efectúa trabajos en equipo					
<b>Dimensión 5: ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO</b>						
21	Cumple sus tareas de manera responsable					
22	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada					
23	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos					
24	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe					
25	Cuando un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto					
<b>Dimensión 6: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
26	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo					
27	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo					
28	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo					
29	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores					
30	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo					

## Anexo 04: Validación de los instrumentos por expertos



### ANEXO 04 - A

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES



ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2019”

**OBJETIVO:** Evaluar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes, ABANCAY-2019.

**RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:** Luis Enrique Carrión Herrera

**Nombre del experto:** \_\_\_\_\_

**Especialidad:** \_\_\_\_\_

### Cuestionario Habilidades Gerenciales

N°	DIMENSIÓN 1: CONCEPTUALES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.					

3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
4	Ejecuta estrategias innovadoras					
5	Logra los objetivos institucionales					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales					
	<b>DIMENSIÓN 2: TÉCNICAS</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico en el trabajo.					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
10	Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo					
	<b>DIMENSIÓN 3: HUMANAS</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
11	Su jefe propicia la motivación en el desempeño laboral de sus trabajadores					
12	Su jefe propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución					
13	Su jefe promueve entre los miembros profesionales, la identificación con la Institución y su desarrollo.					
14	Su jefe se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
15	Su jefe reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los demás.					
16	Su jefe estimula la integración entre el profesionales que labora en el Institución y el Directivo					



17	Su jefe comparte con los profesionales las actividades extra asistenciales para celebrar los logros					
18	Su jefe ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad					
19	Su jefe demuestra receptividad ante los planteamientos de los demás.					
20	Su jefe escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Firma y Sello del juez



## ANEXO 04 - B



### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES

ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2019”

**OBJETIVO:** Conocer la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Tecnológica de los Andes, ABANCAY-2019.

**RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:** Luis Enrique Carrión Herrera

**Nombre del experto:** \_\_\_\_\_

**Especialidad:** \_\_\_\_\_

#### Cuestionario Desempeño Laboral

N°	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL
<b>Dimensión 1: HABILIDADES PARA APRENDER</b>						
1	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa para mejorar en su aprendizaje					
2	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo					

3	Con las tareas que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender					
4	Presta atención a fin de ejecutar un buen proyecto para la Escuela Profesional					
5	Realiza actividades que aporten mejoras para la Escuela Profesional					
6	Los colaboradores tienen interés por mejorar sus aprendizajes					
<b>Dimensión 2: CALIDAD DE TRABAJO</b>						
7	Realiza con mayor eficiencia las labores asignadas					
8	Sus compañeros de área realizan un buen trabajo en un menor tiempo					
9	Su jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral					
10	Su jefe valora la calidad del trabajo que realiza					
<b>Dimensión 3: ACTITUD Y DEDICACIÓN AL TRABAJO</b>						
11	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral					
12	Las actitudes que presentan sus demás compañeros influyen al momento de realizar su trabajo					
13	Se encuentra comprometido con la Escuela Profesional					
14	Demuestra lealtad al momento de realizar su trabajo					
15	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos institucionales					
<b>Dimensión 4: CUMPLIMIENTO DE TAREAS</b>						
16	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada					
17	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo					
18	Tiene usted una relación apropiada con sus compañeros para trabajos en equipo					
19	Influye en su desempeño los trabajos en equipo					
20	Efectúa trabajos en equipo					

<b>Dimensión 5: ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO</b>						
21	Cumple sus tareas de manera responsable					
22	Solicita ayuda de un compañero ante una dificultad, por la responsabilidad asignada					
23	Realiza sus trabajos oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos					
24	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe					
25	Cuando un trabajo amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto					
<b>Dimensión 6: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
26	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar un buen trabajo					
27	Alguna vez recibió el apoyo de un compañero para presentar un trabajo					
28	Se solidariza con sus compañeros a fin de que se realice un buen trabajo					
29	Trabaja con gran actitud y está conforme con las labores encomendadas por los superiores					
30	Demuestra entusiasmo al realizar su trabajo					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Firma y Sello del juez

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Luis Enrique Carrión Herrera nace en la ciudad de Abancay, provincia de Abancay, departamento de Apurímac el 22 de setiembre de 1982, cursó sus estudios de nivel primario en la Institución Emblemática Miguel Grau de Abancay, mientras que sus estudios secundarios en el Colegio Particular América de la misma ciudad, posteriormente realizó sus estudios en Estomatología en la Universidad Andina del Cusco obteniendo el grado de bachiller en la misma, el año de 2010, para luego obtener el título profesional de Cirujano Dentista en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de Lima el año 2011, el año 2018 ingresó y culminó sus estudios, el presente año 2019 sustento y aprobó su maestría en Administración y Gerencia en Salud en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.

Se desempeñó como odontólogo asistencial en el Hospital de la Solidaridad en el distrito de Puente Piedra en la ciudad de Lima desde el 2011 hasta el 2013, ese mismo año retornó a la ciudad de Abancay para desempeñarse como docente y posteriormente como Director de la carrera de estomatología en la Universidad Alas Peruanas hasta el año 2016, luego se dedicó al ejercicio de su profesión como odontólogo asistencial en su consultorio privado llamado Santa Rita de Casia también en la ciudad de Abancay, actualmente y desde el año 2019 trabaja en el Gobierno Regional de Apurímac como Coordinador de equipamiento y mobiliario biomédico de la Gerencia de Infraestructura.

# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web: [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día viernes **15 DE OCTUBRE DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Rosalinda RAMIREZ MONTALVO  
Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS  
Mg. Antonio Alberto BALLARTE BAYLON

Presidenta  
Secretario  
Vocal

Asesora de tesis: Mg. Elizabeth URRUTIA HUAMÁN (Resolución N° 0717-2020-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Don Luis Enrique CARRION HERRERA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA E.P. DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:


- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciseis ( 16 )  
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:00 horas del 15 de octubre de 2021.

  
.....  
PRESIDENTE  
DNI N° 22422932

  
.....  
SECRETARIO  
DNI N° 07230761

  
.....  
VOCAL  
DNI N° 07310422

Legenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02549-2021-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA E.P. DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2019**, realizado por el Maestría en Administración y Gerencia en Salud **Luis Enrique CARRION HERRERA**, cuenta con un **índice de similitud de 20%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud máximo de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 09 de marzo de 2022.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

**Apellidos y Nombres:** CARRION HERRERA, Luis Enrique

**DNI:** 42200631

**Correo electrónico:** kikecarrion2209@hotmail.com

**Teléfono de casa:**

**Celular:** 952470778

**Oficina:**

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>
<b>Maestría: ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD</b>

**Grado obtenido:**

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

**Título de la tesis:**

HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA E.P. DE ESTOMATOLOGÍA DE LAS UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY-2019

**Tipo de acceso que autoriza el autor:**

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web [repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe), por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año    ( ) 2 años    ( ) 3 años    ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 19-04-2022

  
Firma del autor